Deutscher Bundestag **Drucksache 16/526**
16. Wahlperiode 03. 02. 2006

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Patrick Meinhardt, Ulrike Flach, Cornelia Pieper, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 16/408 –

Schaffung von Ausbildungsplätzen durch Flexibilisierung der Vergütung der Auszubildenden

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze ist seit Jahren rückläufig. Im letzten Quartal 2005 wurden mehr als 16 000 Ausbildungsplätze weniger gemeldet als im letzten Quartal 2004. Hintergrund dieser Entwicklung muss nicht eine zurückgehende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sein. Ursachen können auch in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, in zunehmend von den Betrieben als gravierend empfundenen Ausbildungshindernissen oder auch in veränderten wirtschaftlichen Strukturen liegen.

1. Wird sich der Abbau von betrieblichen Ausbildungsplätzen in diesem Jahr fortsetzen?

2. Wenn ja, in welcher Größenordnung?

Die Fragen 1 und 2 werden im Zusammenhang beantwortet.

In den vergangenen Jahren wurden nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zwischen knapp 500 000 und 560 000 betriebliche Ausbildungsplätze durch die Wirtschaft bereitgestellt:

Jahr	neue Verträge insgesamt	Änderung	betriebliche Verträge	Änderung	Programmplätze/ öffentlich finanzierte Verträge	Änderung
2000	621 693		564 379		57 314	
2001	614 236	– 7 455	557 357	– 7 022	56 879	– 435
2002	572 323	– 41 915	512 524	– 44 833	59 799	+ 2 920
2003	557 634	– 14 689	497 265	– 15 259	60 369	+ 570
2004	572 980	+ 15 346	518 928	+ 21 663	54 052	– 6 317
2005	550 180	– 22 800	505 191	– 13 737	44 989	– 9 063

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 2. Februar 2006 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Aus dem Vorjahresvergleich wird ersichtlich, dass 2005 bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen das positive Ergebnis des Jahres 2004 nicht wieder erreicht werden konnte. Dabei wurde das Niveau von 2003 vor dem Abschluss des Ausbildungspaktes um rund 7 500 Verträge unterschritten. Betrachtet man jedoch die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge, wurden 2005 mit 505 191 Verträgen immerhin rund 7 900 neue betriebliche Verträge mehr abgeschlossen als im Jahr 2003. Hierzu hat die erfolgreiche Umsetzung des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs beigetragen: Die Kammern und Wirtschaftsverbände haben 2004 59 500 und 2005 63 400 neue Ausbildungsplätze eingeworben.

Die Bundesregierung wird eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots fortführen. Dabei geht es z. B. darum, Unternehmen und Betriebe in innovativen Branchen mit Beschäftigungswachstum zur Ausbildung zu motivieren und damit zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen. Flankierend zu den von der Wirtschaft im Ausbildungspakt gegebenen Zusagen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das neue Programm JOBSTARTER zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze und zur Verbesserung regionaler Förderstrukturen mit einem Finanzvolumen von insgesamt 100 Mio. Euro aufgelegt. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie wird die Anstrengungen der Wirtschaft zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze auch in diesem Jahr vor allem durch das Angebot neuer und modernisierter Ausbildungsberufe unterstützen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird das Sonderprogramm für Einstiegsqualifizierungen Jugendlicher (EQJ) fortführen.

3. Was sind – nach Einschätzung der Bundesregierung – die wesentlichen Ursachen für den Abbau von betrieblichen Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren?

Eine wesentliche Ursache für die Entwicklung der Zahl der Ausbildungsverträge dürfte in der Entwicklung im Beschäftigungssystem liegen. Die enge Verbindung vom dualen Ausbildungs- und dem Beschäftigungssystem ist eine entscheidende Stärke des dualen Systems und sichert hohe Übergangsquoten in Beschäftigung. Auf der anderen Seite gibt es konjunkturelle und strukturelle Abhängigkeiten und Wechselwirkungen zwischen Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem. Von September 1999 bis September 2005 gingen über 1,358 Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Deutschland verloren, allein von Oktober 2004 bis Ende September 2005 waren es rund 330 900. Erfreulicherweise ist seit 2003 die Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen günstiger verlaufen als angesichts der Beschäftigungsentwicklung zu erwarten gewesen wäre.

Neben der konjunkturellen Lage und der Beschäftigungssituation können noch weitere Gründe für den Rückgang an betrieblichen Ausbildungsverhältnissen ausgemacht werden:

So gibt es zurzeit nur einen geringen Ersatzbedarf an Auszubildenden. Denn im Vergleich zu den Vorjahren beenden weniger Auszubildende (aufgrund des Rückgangs der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse auch in den Vorjahren) ihre Ausbildungsverhältnisse. Darüber hinaus ist der Rückgang der letzten Jahre teilweise auch auf den Rückgang öffentlich finanzierter Ausbildungsplätze zurückzuführen.

4. Welche Rolle spielt bei der Entscheidung, ob ein Betrieb Ausbildungsplätze oder zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellt, die Höhe der Vergütung der Auszubildenden?

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe bildet aus, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Nach empirischen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) ist die eigene Ausbildung des Fachkräftenachwuchses dabei in der Regel betriebswirtschaftlich lohnenswert. In einer 2001 vom BiBB durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung gaben nur 14 % der Ausbildungsbetriebe an, dass die Senkung von Ausbildungsvergütungen ein geeignetes Mittel sei, um das Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen.

5. Könnten nach Ansicht der Bundesregierung das Einfrieren oder die Reduzierung von Ausbildungsvergütungen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze beitragen?

Die Festlegung von Ausbildungsvergütungen ist Sache der Tarifparteien. Generell begrüßt die Bundesregierung jegliche tarifvertragliche Vereinbarungen der Sozialpartner, die die Sicherung oder Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsleistungen zum Ziel haben.

6. Wie könnten ein Einfrieren bzw. eine Reduktion der Ausbildungsvergütungen außerhalb von Tarifvereinbarungen erreicht werden?

7. Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorgeschriebene „Angemessenheit der Ausbildungsvergütung“?

Die Fragen 6 und 7 werden im Zusammenhang beantwortet.

Ein Einfrieren bzw. eine Reduktion der Ausbildungsvergütungen außerhalb von Tarifvereinbarungen ist nach derzeitiger Rechtslage – wenn überhaupt – ausschließlich für nicht tarifgebundene Betriebe möglich. Bei Tarifbindung besteht dagegen die gesetzliche Pflicht, mindestens die tariflichen Sätze zu zahlen, was nach einer repräsentativen BiBB-Studie aus dem Jahr 2001 über drei Fünftel (62 %) der Ausbildungsbetriebe betrifft. Knapp ein Fünftel der Betriebe (18 %) zahlt freiwillig die tarifliche Vergütung, obwohl keine Tarifbindung vorliegt. Für sie bestünde die Möglichkeit, bei künftigen Ausbildungsverhältnissen eine niedrigere Vergütung zu zahlen.

Ein fast ebenso hoher Anteil der Ausbildungsbetriebe (17 %) ist nicht tarifgebunden und orientiert sich auch nicht an einem Tarif. Inwieweit die vorhandenen Spielräume bei der Vergütungszahlung von diesen Betrieben bereits ausgeschöpft werden, ist nicht bekannt (für 3 % der Ausbildungsbetriebe liegen keine Angaben vor).

In jedem Fall schreibt § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG die Zahlung einer „angemessenen Vergütung“ vor. Die Rechtsprechung legt diesen unbestimmten Rechtsbegriff vom Sinn und Zweck der Vergütung her aus. Sie bejaht die „Angemessenheit“, wenn die Vergütung eine gewichtige und fühlbare finanzielle Unterstützung zum Lebensunterhalt des Auszubildenden ist und eine Mindestentlohnung für die in dem jeweiligen Gewerbezweig bestimmbare Leistung eines Auszubildenden darstellt. In der Praxis ist die Höhe der Vergütung in den einzelnen Ausbildungsberufen Gegenstand der Tarifverhandlungen und wird damit von den Sozialpartnern selbst vereinbart (siehe hierzu auch Frage 6 zur Tarifautonomie). Nach der Rechtsprechung gilt der für die jeweilige Branche und Region maßgebende Tarifvertrag als angemessen. Soweit Ausbildungsbetriebe nicht tarifgebunden sind, können sie den jeweiligen Tarifsatz um bis zu 20 % unterschreiten.

Es existiert eine differenzierende Spannbreite der Vergütungen in den einzelnen Ausbildungsberufen, die die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Betriebe nach Branche, Region und Betriebsgröße berücksichtigt. Sie reicht von 833 Euro in den Bauberufen der alten Länder bis zu 260 Euro für Friseure/Friseurinnen in den neuen Ländern. Es liegt aus Sicht der Bundesregierung ferner im gemeinsamen Interesse, auch durch eine faire Vergütung einen Anreiz für die Konkurrenz des Berufsbildungssystems mit anderen Bildungs- und Beschäftigungsbereichen um gut qualifizierte Bewerber zu setzen.

8. Plant die Bundesregierung eine Änderung des BBiG, wenn sich der Abbau von Ausbildungsplätzen nicht umkehren oder zumindest aufhalten lässt?

Die in § 17 BBiG formulierten allgemeinen Grundsätze über den Vergütungsanspruch der Auszubildenden, nach denen eine „angemessene Vergütung“ zu zahlen ist, hat sich in der Vergangenheit bewährt (s. o.). Nach aktuellen Erhebungen des BiBB zur Relation von Personalkosten der Auszubildenden zu den ihnen zurechenbaren Erträgen werden die Ausbildungsvergütungen einschließlich Personalnebenkosten – bei Unterschieden in den einzelnen Berufszweigen – praktisch durch die von den Auszubildenden erwirtschafteten Erträge refinanziert. Der Bundesregierung ist der Wunsch nach Kosteneinsparung für die Betriebe sehr bewusst. Jedoch liegt ihr trotz eingehender Untersuchungen kein Nachweis dafür vor, dass das Streichen des Merkmals der „Angemessenheit“ einen sonst erfolgenden Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze ursächlich stoppen oder gar umkehren würde.

Der zwischen der CDU, CSU und SPD am 11. November 2005 abgeschlossene Koalitionsvertrag besagt in den Zeilen 1676 ff. „Wir haben einvernehmlich in Bundestag und Bundesrat die im April diesen Jahres in Kraft getretene Reform des Berufsbildungsgesetzes verabschiedet. Ihre Wirkung wollen wir gemeinsam mit den Partnern im Laufe der Legislaturperiode überprüfen.“ Sollte sich im Rahmen dieser Evaluation der unabweisbare Anpassungsbedarf insbesondere zu den Kernpunkten der Novelle ergeben, strebt die Bundesregierung einen tragfähigen Konsens der Akteure zur entsprechenden Fortentwicklung des Berufsbildungsrechts an.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333